

ARGUMENTOS A FAVOR Y CONTRA LA REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

MARÍA A. RIBÓN

CÁDIZ, 2003



Desde la década de los ochenta se asiste a un debate sobre el tiempo de trabajo en todos los ámbitos desde los que se puede tratar el trabajo y por parte de los diversos participantes sociales: organizaciones sindicales, empresariales y políticas. El concepto de reorganización del tiempo de trabajo se refiere a los posibles cambios que pueden afectar al mismo, englobando tanto los que repercuten en la duración, como los que lo hacen en su distribución. La reorganización, principalmente hace referencia a dos posibilidades distintas: reducir y flexibilizar.

Cuando habitualmente se habla de tiempo de trabajo se hace mención, no a todo lo que puede ser considerado trabajo, sino al remunerado, aunque la reorganización del tiempo de trabajo remunerado se demande para y tenga consecuencias en el tiempo de trabajo sin retribución. No en vano, *en las sociedades modernas, el tiempo laboral pagado estructura el tiempo social* (Castells, 1996: 517). La toma de un tipo de trabajo por todo el trabajo muestra la valoración y primacía del gratificado monetariamente, “el verdadero trabajo”, frente al no remunerado. El movimiento para valorizar el trabajo doméstico, coincidente con la incorporación de la mujer al mercado laboral, no ha conseguido cambiar el uso que se realiza de la palabra trabajo. De la misma forma, el trabajo voluntario, a pesar de la propaganda en aras del mismo, no otorga a quien lo ejerce la condición de trabajador ni legal, ni socialmente. La noción moderna de trabajo cumple, en palabras de Gorz (1995: 78), las condiciones de ser realizado en la esfera pública, no en la privada; estar destinado a los otros en tanto que individuos sociales, nunca privados; y tener una valía o valor social reconocido y avalado por la posibilidad de cambiarlo por una cantidad determinada de cualquier otro trabajo.

La reorganización del tiempo de trabajo puede hacerse principalmente de las siguientes formas¹:

- Reducción de la jornada laboral ordinaria
 - Reducciones generales en la jornada: Se acuerdan por empresa, sectores o ámbitos territoriales, afectan a todos los trabajadores del ámbito en el que se aplica.

¹ Jornada y horario son dos conceptos a los que se alude obligada y continuamente en el estudio del tiempo de trabajo. La jornada de trabajo es la cantidad de tiempo de prestación de servicios, medido en alguno de los cómputos temporales mencionados. El horario de trabajo especifica las horas concretas del día en las que se prestan los servicios (Martín Valverde, 1991: 685).

- Trabajo a tiempo parcial: Voluntariamente los empleados trabajan un porcentaje de la jornada ordinaria.
- Jubilación anticipada parcial: Los trabajadores que se hallan próximos a la jubilación evitan una retirada radical del trabajo disminuyendo un porcentaje de su participación en el mismo. El porcentaje de tiempo que abandona es suplido por otro trabajador.
- Reparto del trabajo: Dos personas comparten un puesto de trabajo a tiempo total y, con ello, sus cargas y beneficios.
- Excedencias o permisos no retribuidos.
- Permisos retribuidos por diversas causas, contemplándose principalmente la formación y las atenciones familiares.
- Reducción de las horas extraordinarias y compensación de las horas extraordinarias por horas libres en vez de retribución monetaria.
- Introducción de cambios en los horarios:
 - Flexibilidad en el horario de entrada y salida.
 - Cambios en la continuidad o partición de la jornada y en la fijación de horario único o turnos.
 - Semana de cuatro días, que no altera la jornada semanal pero sí los horarios.
 - Conversión del cómputo semanal al anual que facilita organizar distintos horarios por días, semanas o meses.

EL DESCANSO, EL PRIMER ARGUMENTO A FAVOR DE LA RTT

El tiempo de trabajo ha sido históricamente un tema de disputas aunque, dependiendo de las condiciones en las que se haya desarrollado, ha sido objeto de mayor o menor atención. Después de todo, el trabajo es una constante en la historia del hombre y el ocio, una aspiración, independientemente del momento y el lugar escogido. *“Desde los días de los filósofos griegos hasta los nuestros, los hombres reflexivos han considerado siempre como un requisito necesario para poder llevar una vida digna, bella o incluso irreproachable, un cierto grado de ociosidad y de exención de todo contacto con los procesos industriales que sirven a las finalidades cotidianas inmediatas de la vida humana”* (Veblen, 1971: 45). Prieto y Ramos (1999) califican la historia del tiempo de trabajo como caótica: *cada avance está acompañado por una fuerte movilización del mundo del trabajo y/o se corresponde con una ruptura política* (p. 467).

Con el desarrollo del capitalismo el tema de la reorganización adquiere primacía. Es entonces, cuando *"se requiere una fuerza laboral disciplinada y dispuesta a trabajar doce y hasta dieciséis horas diarias"* (Riquelme, 2000), cuando el tiempo dedicado al trabajo es el mayor de toda la historia². Las primeras reivindicaciones obreras van a centrar su atención en el aumento de un salario, entonces casi de subsistencia, y la limitación de los horarios de trabajo, en aquella época extenuantes. La necesidad de descanso será, en esta lucha y en este momento, el principal argumento de los trabajadores. Además, la extenuación de los trabajadores conllevaba una baja productividad, el agotamiento y el desarrollo de enfermedades. Desde entonces y como expone Zubero (2003): *La historia de las luchas obreras por la reducción de la jornada de trabajo ha sido y es manifestación de una más profunda "guerrilla cotidiana por la ocupación del tiempo"* (Gaudemar, 1981:189) *en la que se enfrentan inexorablemente el objetivo empresarial de convertir el tiempo en capital y el objetivo obrero de rescatar tiempo para la libertad (p.7)*. En contra de la reducción de la jornada se expondrá la dependencia a la competencia internacional a la que se encuentra sometida la producción. Este argumento ha variado poco hasta nuestros días.

En 1866 los obreros de Baltimore iniciaban la marcha por las ocho horas, pronto apoyada por la Asociación Internacional de los Trabajadores y convertida en prioritaria por las organizaciones obreras. Con el transcurso de los años y el empeño de muchos, la limitación de la jornada de trabajo y el derecho al descanso serán cuestiones recogidas en foros y organismos internacionales, nacionales y regionales. En 1919 la Organización Internacional del Trabajo expresaba dicha reivindicación, estableciendo el límite de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales en las empresas industriales. En ese mismo año, en España, un Real Decreto fijaba el límite de la jornada de trabajo en ocho horas (Alonso Olea, 1960: 456). En 1948 la Declaración Universal de los Derechos Humanos establecía, en el artículo 24, que *"toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas"*. Finalmente la reducción se irá imponiendo. Las causas que la provocan son múltiples: la reducción de tensión social, la lucha obrera, los aumentos de productividad, la necesidad de tiempo libre para estimular el consumo, etc. No hay acuerdo sobre la importancia o el peso de cada una de ellas en ese logro.

² Afirmación hecha para el conjunto de la sociedad. En otros momentos de la historia grupos, como los que se encuentran en estado de esclavitud o semiesclavitud, pueden superar estos tiempos.

EL DESEMPLEO, UN SEGUNDO ARGUMENTO PARA LA RTT

Será en la década de los treinta cuando aparezca un nuevo argumento para la reducción del tiempo trabajado: el desempleo. *Hasta entonces la reducción se podía considerar “un objetivo de la Política Económica”,* ahora también se considerará como un instrumento para la creación de empleo y, por ello, un *“instrumento de Política Económica”* (Ruiz Elúa, 1996: 23). La Segunda Guerra Mundial modificará el proceso de desempleo iniciado en los años treinta. La reconstrucción traerá consigo mucho trabajo en una sociedad demográficamente mermada. La necesidad de mano de obra en la posguerra hará que la consideración de reducción del tiempo de trabajo caiga en el olvido. Aún así, persistirá minoritariamente en algunos foros, como la Federación Americana de Trabajo que plantea entonces las 30 horas semanales. La reconstrucción y la imposición del crecimiento económico tendrán como consecuencia jornadas de trabajo más largas. A partir de los sesenta comenzarán a descender, cuando empiecen a recogerse los frutos de dicho crecimiento (Ibidem).

El modelo económico y social que se desarrolla a partir de la posguerra permite una mejora de las condiciones de vida de los ciudadanos con la implantación de derechos y políticas sociales. Es el desarrollo del Estado del Bienestar. La crisis de los setenta rompe esta evolución y vuelve a surgir el desempleo, será el momento de retomar la reducción del tiempo de trabajo como instrumento de Política Económica. Más aún cuando en los ochenta, para desconcierto de muchos, el desempleo persista a pesar de la prosperidad económica. Se habla entonces de la crisis del Estado del Bienestar, de la Tercera Revolución Industrial y de la globalización.

Existen dos formas muy diferenciadas de enfrentarse al problema del desempleo: el modelo norteamericano y el modelo europeo. Del primero resulta mucho menos desempleo. El reparto de la masa de los salarios entre empleados y desempleados elimina, sin coste para el capital, la amenaza de desestabilización social de un ejército de desempleados. Pero no elimina la pobreza e incluso permite la figura del trabajador pobre, especialmente marginado si no existe un Estado que garantice unos servicios públicos de calidad. Al modelo norteamericano se han sumado las economías asiáticas (Rocard, 2001).

Esta opción contrasta con el modelo, hasta ahora vigente en Europa, que opta por soportar altas tasas de desempleo limitando la pobreza. Cuando los salarios son rígidos y no se pueden adaptar a las necesidades del mercado, mantener una población de desempleados puede resultar más rentable. Pero, si el trabajo se convierte en un bien escaso ¿qué sentido tiene que unos tengan que trabajar treinta y cinco, cuarenta o más horas semanales mientras otros no pueden trabajar nada? Ante el desempleo, la opción no es automáticamente el reparto del trabajo, sino la idea de que hay que disminuir la sobreprotección de los asalariados estableciendo el despido libre, los contratos precarios, los pequeños trabajos poco remunerados, etc. porque ello fomentaría el empleo y sería una fórmula de reparto del mismo (Meda, 1998: 241 y 286). La desregulación del mercado laboral a la par que el desmantelamiento del Estado del bienestar nos introduciría en el sistema americano, pero con un peligro aun mayor de pobreza y dualidad social si no se consigue alcanzar sus niveles de riqueza. La opción entre un modelo u otro es la diferencia entre los valores que dos civilizaciones consideran importantes y dignos de defensa. El reto europeo está en compatibilizar las políticas de empleo con políticas sociales; empleo sin pobreza. Conseguir este objetivo requerirá reformas y ellas se llevan a cabo en medio de la disputa entre quienes quieren una flexibilidad y desregulación total del mercado laboral, quienes luchan por mantener las mismas normas de funcionamiento que hace treinta años y todo el abanico de posibilidades que se encuentran en medio. Una de las varillas de este abanico contempla la necesidad de hacer más fáciles los trámites de contratación, pero no menos costoso el trabajo de las personas. El tiempo de los trabajadores tiene un precio, el mantenimiento del Estado del Bienestar también. Otra iniciativa es mantener el bienestar social a través de otros mecanismos distintos al trabajo. Para acompañar el desarrollo económico con el desarrollo social, mejorando los niveles de convivencia hay que considerar legítima la intervención, no sólo de la sociedad, sino de los Estados (Rodríguez, 2000).

El modelo vigente en Europa intenta paliar la pobreza pero liga esta a las dificultades en el mercado laboral y, muchas de sus ayudas se supeditan a la voluntad de trabajar o el haberlo hecho con anterioridad. Esta relación es rota por los que defienden el subsidio universal incondicional. Dejando a un lado las probabilidades de que la economía occidental pudiera soportar el subsidio, no es posible que el conjunto de los países lo hiciese en las condiciones actuales, tal como conlleva su filosofía. Incluso si fuese, en un momento dado, económicamente posible, habría que preguntarse si se mantendría en el tiempo. Pero no es el grado de probabilidad de llevarse a cabo lo

que lo descalifica, eso sería desechar las utopías. El subsidio universal incondicional es un derecho deslindado de cualquier deber y, aunque existen derechos que están unidos a la propia condición de persona y no al cumplimiento de ningún deber, en este caso y por el momento, el subsidio universal incondicional sólo es posible con el trabajo de muchos ciudadanos ¿Por qué entonces desligarlo del trabajo? Para Riechmann (1996) las estrategias de reducción del tiempo de trabajo y el subsidio no son complementarias. *Más bien, escribe el autor, tenemos que elegir entre una política del tiempo y una política del subsidio* (p.22). El subsidio se defiende desde posiciones de izquierda lo que resulta paradójico si los argumentos de Riechmann son correctos. Las organizaciones sindicales, antes de posicionarse sobre el subsidio, habrían de tener en cuenta la siguiente afirmación de este profesor: *El SUI divide a los trabajadores mientras que la estrategia de trabajar menos para trabajar todos los une* (p.25). Y aún cabe la duda, volviendo al tema que origina este comentario, de si el subsidio evitaría la pobreza. En caso contrario qué ventajas aportaría a los sistemas norteamericano y europeo anteriormente descritos.

El caso de Estados Unidos o de Japón, que mantienen pleno empleo con jornadas elevadas, pone de manifiesto que las tasas de desempleo no se relacionan proporcionalmente con el cómputo del tiempo de trabajo, sino que son múltiples y complejos los factores que en ella intervienen. Esta complejidad ya ha sido asumida por los agentes sociales. *Se partía –aunque sólo fuera implícitamente– escribe Ll. Fina Sanglas (1992), del supuesto de que la demanda total de trabajo era una cantidad fija, una masa dada de horas, que podía dividirse fácilmente entre un número mayor o menor de trabajadores* (p.10). Pero esto no quiere decir, como se ha expuesto con anterioridad, que tales casos sean modelos deseables y no invalida la lógica del reparto del tiempo de trabajo que asocia la lucha contra el desempleo con la reorganización del tiempo trabajado. Es seguro que desarrollar tal lógica, concretando medidas que permitan alcanzar los objetivos deseados, no es nada sencillo.

Teniendo como objetivo la lucha contra el desempleo, la reorganización del tiempo de trabajo puede desarrollarse bien mediante una estrategia defensiva, bien mediante una ofensiva. En el primer caso se trata de defender empleos ya existentes pero que se encuentran amenazados. Para ello se opta por repartir el trabajo existente, reduciendo todos la jornada, en vez de reducir drásticamente la plantilla despidiendo a una parte mientras que la otra trabaja la jornada ordinaria completa. El caso emblemático de esta estrategia es el de la fábrica de Volkswagen de Alemania, donde

en 1993 se garantizaban los empleos amenazados al reducir un 20% las horas de trabajo de todos los empleados, recortar el salario en igual proporción y diseñar programas de jubilaciones y contrataciones escalonadas. Se pueden encontrar distintas y encontradas opiniones sobre la efectividad del caso Volkswagen.

La estrategia ofensiva no trata de mantener unos puestos en peligro, sino de crear nuevos puestos de trabajo. Las experiencias que se enmarcan en esta estrategia se basan en una reorganización del tiempo de trabajo con el objetivo de aumentar la duración de los equipamientos, lo que supone a la vez el aumento de la producción, la reducción de la jornada laboral y la creación de nuevos empleos. Algunas de las empresas que han llevado estrategias ofensivas son: Hewlett - Packard, Bosch - Caen y Renault en Francia y Michelin e IBM en España (Martínez Chas, 1999:4).

Pero si el desempleo puede jugar a favor de la reducción del tiempo de trabajo, también lo hace en su contra. Las altas tasas de desempleo debilitan la posición de los trabajadores e inhiben las reivindicaciones de mejora de las condiciones laborales. *Éstas quedan en segundo plano con el desempleo* (Alonso, 1999: 197). En este sentido, no sólo hay que tener en cuenta las tasas de desempleo internas del país sino, como apunta Fernández Buey (1998:67) explicando la compatibilización de no conflictividad social con altas tasas de desempleo, también el desempleo en el ámbito mundial y la división internacional del trabajo. ¿Cómo hacer demandas cuando reina lo que L.E. Alonso (1999:198) denomina la cultura del pánico social? Es esta cultura y esta debilidad de los trabajadores y sus organizaciones lo que lleva a preguntar ¿es posible la reducción del tiempo de trabajo? ¿Será la reorganización sólo implementada en su versión de flexibilidad horaria sin reducción?

Guy Aznar (1994) da un paso más en la relación de la lucha contra el desempleo y la reorganización del tiempo de trabajo al introducir el concepto de democracia con contenido. *La centralidad actual del trabajo hace que no deba asumirse, si se quiere mantener la democracia con contenido, la exclusión de una parte de la población del mercado laboral, incluso aunque se establezca un sistema para evitar la pobreza. Corremos el peligro de instalarnos duraderamente en este sistema de sociedad dual, donde la mitad de gente trabaja demasiado y la otra mitad nada en absoluto* (p.33).

LA COMPETENCIA INTERNACIONAL

La respuesta dada a la crisis económica de los 70 la resumen los profesores García Calavia y Santos (1998): un conjunto de estrategias dirigidas a recomponer el proceso de acumulación capitalista puesto en cuestión tras la crisis. Estas estrategias son acompañadas de máximas en su apoyo como: *la competitividad es prioritaria en el orden mundial, la causa principal del mal funcionamiento económico radica en el alto precio de la mano de obra, es imperativo tener control sobre ésta para ocupar un lugar destacado en el contexto económico mundial* (p.12).

La exportación de un tipo de capitalismo a todos los rincones del planeta se adosa, como si fuese inevitable, a la globalización. No se extiende el Estado del Bienestar, se extienden las prácticas neoliberales. La participación en un mercado internacional significa competir con grandes zonas de producción, donde los salarios son mucho más bajos y no existen apenas coberturas sociales. *La economía global iguala hacia abajo: la integración económica global, con condiciones de productividad similares, tiende a igualar hacia abajo las condiciones sociales y salariales* dice Castells (1996b). El fracaso del comunismo en la Europa del Este acelera este proceso al esfumarse el contrapeso que había existido desde la Segunda Guerra Mundial. De forma gráfica lo expresa el epígrafe de un artículo de Vaquero del Pozo (1997): *El muro de Berlín se cayó sobre el comunismo, pero también sobre la socialdemocracia, justo encima de los Estados de Bienestar* (p.72).

Así, se presenta el nuevo empleo junto a más desigualdad, menos seguridad y mucha menor protección del trabajador (Esping-Andersen, 1998). Esto puede ser visto como la *reimplantación de la ley de la selva* en el mercado de trabajo (Albarracín y Montes, 1996:54). La reorganización que puede derivarse de esta dinámica es la que se refiere a la flexibilización del trabajo, de acuerdo con las necesidades productivas de la empresa, y nunca a la reducción. Cabe advertir, siguiendo a Finkel (1994) que la flexibilidad laboral tiene un significado ambiguo que varía según el contexto en que se utilice y *según lo empleen dirigentes empresariales, sindicales o del gobierno. El concepto de flexibilidad está revestido de una carga semántica peyorativa, cuando por sí sola la condición de flexibilidad no tiene por qué resultar necesariamente negativa* (p. 418). Sin embargo, la carga peyorativa parece estar justificada por los casos en los que la flexibilidad es sinónimo de precariedad y pérdida de derechos sociales adquiridos.

La reducción de la jornada laboral sin reducción de salario supone un incremento de los costes salariales, resultando así las empresas perjudicadas en sus beneficios y en su competitividad. Esta es la argumentación en contra de la reducción del tiempo trabajado y ha variado poco desde que se iniciara tal reivindicación con el desarrollo industrial. El mantenimiento de los salarios cuando se reduce el tiempo de trabajo supone un incremento del coste de la hora y de los costes unitarios de producción. En el caso de que este aumento se traslade a los precios, la empresa puede perder cuota de mercado a favor de sus competidores y esta pérdida de mercado se vería acompañada de la de sus ventas, su producción y sus empleos. Además, añaden las organizaciones empresariales, este traslado de los costes a los precios desataría una ola inflacionaria. Si la empresa no traslada el aumento de costes a los consumidores, entonces lo que se produce es un deterioro de los márgenes de beneficios, lo cual minará la capacidad de inversión y de generación de empleo. La pérdida de competitividad derivada de ello produciría más desempleo³. Por tanto, según estas fuentes, una reducción de jornada debe acompañarse de una reducción salarial y extrasalarial del coste laboral de la empresa. Las organizaciones sindicales aducen que en España entre 1982 y 1987 hubo grandes beneficios y muy poca inversión. De 1994 a 1997 las empresas más importantes del país aumentaron en un 79% sus beneficios y restaron 30.000 empleos (Ibidem).

Existen otros argumentos que, reconociendo la importancia de la competencia internacional consideran que esta no es un impedimento para la consecución de la reducción de la jornada laboral. Para J.I. Marín y Arce (1996), *la competencia se circunscribe a una serie de productos, fundamentalmente industriales y muy intensivos en mano de obra, en los que la diferencia de precio es tan grande, que no resulta apreciable el incremento de costo que la reducción de la jornada supondría. Son sectores productivos en los que los países más desarrollados ya han sido, o serán indefectiblemente, desplazados.* De hecho, se ha ido reduciendo el peso del sector industrial a favor del terciario, donde la competencia internacional es obligadamente menor, al ser muchos servicios no exportables.⁴

La evolución histórica de los tiempos de trabajo y de la economía no confirma el caos vaticinado por los poderes económicos,

³ Exposición de los argumentos de la CEOE contra la jornada de 35 horas semanales. Las 35 horas de la discordia. *Publicaciones*, p.4. www.finteramericana.org

⁴ Algunos servicios pueden ser exportados por medio de la inmigración, pero merecerían otra consideración de la que aquí se da sobre la competencia internacional.

ni que cada vez que se haya reducido el tiempo de trabajo se hayan cerrado empresas, despedido a trabajadores o reducido la capacidad de gasto de los mismos.

LA PRODUCTIVIDAD

La internacionalización de los mercados y la competencia mundial no son las únicas causas del desempleo. Como cualquier fenómeno que perdura en el tiempo y adquiere un volumen considerable no puede explicarse por una o unas pocas causas. La tecnificación y los aumentos constantes de productividad son un factor a tener en cuenta en este proceso. El hecho de producir lo mismo o más con cada vez menos esfuerzo humano tiene como resultado la escasez de empleo. Según algunos cálculos, en España en un periodo de poco más de veinte años, la productividad ha aumentado de tal forma que en 1996 sólo eran necesarios 61 trabajadores para producir el equivalente a lo que producían 100 en 1975. Traducido en términos de ratio producción - jornada laboral, lo que se producía en 1975 en 40 horas semanales se podía producir en 1996 en 24 horas y 24 minutos⁵.

Los aumentos de productividad no son proporcionales a la disminución del tiempo de trabajo. Son más elevados los de productividad, siendo causa fundamental para que se produzca lo segundo. Según un informe de las Naciones Unidas realizado en 1993, la tendencia es de crecimiento sin empleo, *lo cual quiere decir que no se espera que el aumento de la productividad vaya a incidir en la reducción del paro, sino que más bien lo incrementa*.⁶

El análisis de la productividad no es tan simple como aparece en los estudios macroeconómicos. Primero porque cada sector, casi cada actividad tiene un ritmo y unas posibilidades de variar la productividad diferentes. Segundo, porque en ciertas actividades es difícil aplicar la noción de productividad, principalmente las relacionadas con los derechos sociales de ciudadanía. *Han surgido, dice R. Dahrendorf (1993), todo un conjunto de puestos de trabajo que, en las épocas buenas, contribuyen a la prosperidad de los que los tienen, pero de los que puede prescindirse en los momentos malos. De hecho, algunos de ellos son los primeros en suprimirse cuando la competitividad se ve seriamente afectada* (p.177). Los profesores laboristas Ken Coates y Stuart Holland (1997) en su

⁵ www.ccoo.upv.es/Control_horario/35_horas/Reparto_trabajo.html

⁶ Exposición de los argumentos de la CEOE contra la jornada de 35 horas semanales. Las 35 horas de la discordia. *Publicaciones*, www.finteramericana.org

argumentación en pro de la reducción del tiempo de trabajo recuerdan las diferencias entre productividad económica y social. Mientras que en el sector público competitivo y en el sector privado, la productividad a nivel empresa se puede medir en términos de producción por empleado, no ocurre lo mismo en el sector social de la educación, la sanidad o los servicios de atención. *Mientras el objetivo de la productividad económica es reducir la relación trabajo/producción, el concepto de productividad social, a la inversa, tiene el objetivo de aumentar la relación trabajo /servicio. Por debajo de un determinado nivel de producción, está claro que un servicio social puede ser ineficaz en términos de infrautilización de capital fijo. Pero por encima de un determinado nivel también puede ser ineficaz, al no ofrecer calidad por persona. La forma de enfrentarse a este problema no es reducir el gasto, sino promover el empleo. (Coates y Holland, 1997:49).*

El aumento de productividad que es una causa de desempleo es también una razón para argumentar a favor de la reducción del tiempo de trabajo. Es una forma de hacer llegar al conjunto de la sociedad los beneficios del progreso científico e industrial. La competencia de los mercados internacionales, los aumentos de productividad y la tecnologización son causas que explican la aparición del desempleo, pero en ningún caso su permanencia. Esta última depende de los diseños e implementaciones de las políticas sociales, económicas y de empleo.

Habría que hacer un planteamiento distinto si, en vez de utilizar el tiempo como instrumento para medir la productividad, se usara otro criterio por ejemplo el cumplimiento de objetivos. La explicación de Meda (1998) sobre la elección del tiempo para medir el trabajo es clarificadora: *Por eso, cuando Smith investiga las posibilidades de medir y comparar las cantidades del trabajo mismo (...) propone dos criterios: el tiempo y la habilidad o destreza. Pero dado que en la práctica, esta última suele ser difícilmente evaluable, recurrirá al criterio temporal. La igualación y comparación de las distintas cantidades de trabajo se hace por medio del tiempo, el criterio más homogéneo y abstracto. El trabajo no es ya sólo como el tiempo, es tiempo: el tiempo es su materia prima, sus constituyente (p.25).* El tiempo como medida del trabajo es irrenunciable en aquellos trabajos en los que la propia permanencia en el puesto de trabajo es la producción: vigilancia, atención al público, compañía personal, etc. En otros, lo que cuenta son los objetivos cumplidos o productos entregados. ¿Acaso lo segundo nos libraría de la tiranía del reloj? ¿O por el contrario sumiría en una tiranía mayor al tener que aumentar los ritmos de trabajo? Después de todo, los objetivos requieren ser

cumplidos en un tiempo determinado y los productos han de ser entregados cada vez en un tiempo más breve. El trabajador autónomo puede confirmarlo. Animar a los emprendedores ¿es también alentar este cambio a favor de la productividad?

EL TIEMPO LIBRE DE TRABAJO Y LA IGUALDAD

El aumento del tiempo libre es la consecuencia más inmediata, evidente y automática que se deriva de la reducción del tiempo dedicado al trabajo. Y es que el tiempo es o de trabajo o libre de trabajo, coexistiendo, alternándose y complementándose. Ahora bien, no hay que confundir el tiempo de no trabajo con el tiempo de ocio. *Después de la jornada de trabajo, el hombre necesita realizar tareas personales, sociales y de formación que le son imprescindibles, en tanto que le vienen impuestas por el sistema.* Estas no se ajustan al concepto de ocio. *Además, la cantidad de horas que el hombre necesita para estos menesteres es cada vez mayor,* explica el profesor Álvarez Sousa (1994:41). Ello es debido al aumento de complejidad de la organización social y económica, a cambios sociales como la incorporación de la mujer al trabajo remunerado o la necesidad de formación. Es decir, la reducción del tiempo de trabajo no sólo repercute en un aumento del tiempo de ocio sino en un enriquecimiento de los individuos, sus grupos de referencia y la sociedad en general. *La reducción del tiempo de trabajo no es, ni ha sido nunca una cuestión de índole exclusivamente económica* aunque sea un factor fundamental (García Calavia y Santos, 1998:14). El tiempo resulta un bien elástico cuya distribución depende no sólo de la organización de la producción sino de factores sociales.

Así pues, la reducción de la jornada laboral, además de aumentar el tiempo de ocio, facilita el cumplimiento de obligaciones sociales la participación en la comunidad y la compatibilización del empleo y vida familiar. En este sentido se ha manifestado la Comisión Europea (1997) recomendando a los Estados miembros la puesta en marcha acelerada de medidas que lleven a tal fin. La reducción del tiempo de trabajo, en cuanto se hace en aras de repartir el empleo existente, también supone una oportunidad para profundizar en el reparto del trabajo no remunerado, históricamente desarrollado por mujeres. Bien es verdad, que sólo abre tal posibilidad, pero no es un efecto que se derive de forma segura y automática. La reducción de la jornada laboral no garantiza que hombres y mujeres participen por igual en las tareas domésticas y el cuidado de la familia, pero es un requisito previo (Burman, 1997: 39). A su vez, el reparto de las tareas reproductivas ayuda a erradicar las desigualdades de género

en el mercado laboral. *Una jornada de trabajo acortada supondría para las mujeres aumentar las oportunidades para poder trabajar a tiempo completo y así ganar un salario completo. Ello incrementaría la independencia económica de las mujeres y disminuiría la dependencia de transferencias y de ayudas sociales (ibidem).*

Cabe hacer algunas matizaciones al respecto. Las tareas no retribuidas a las que tradicionalmente se ha dedicado la mujer dentro del hogar son tratadas, salvo excepciones, como un conjunto de labores muy variadas, pero de características similares. Para algunos la consigna es prestigiarlas, para otros gratificarlas económicamente con el salario del ama de casa, para otros externalizarlas y profesionalizarlas y hay quien simplemente se propone huir de ellas o reducirlas al mínimo. Tan diferentes posturas dificultan convenir de qué forma la reducción del tiempo de trabajo ha de repercutir en el tiempo dedicado a estas tareas. En primer lugar, hay que distinguir tres tipos de actuaciones que se desarrollan en el ámbito doméstico de características bien distintas. Esta clasificación se inspira en la descrita en los Servicios Domiciliarios como nuevos yacimientos de empleo. El primer tipo de actuaciones son las denominadas de carácter doméstico y comprenden tareas como compra de alimentos, preparación de alimentos en el hogar, lavado, planchado, repaso, ordenación de ropa, limpieza y pequeñas reparaciones. El segundo tipo de actuaciones son las de carácter personal y comprenden tareas como el aseo e higiene personal, ayuda en el vestir y el comer, control de alimentación, seguimiento en el tratamiento médico, apoyo a la movilidad, acompañamiento fuera y dentro del domicilio bien por visita médica, enfermedad, gestiones, paseo o vela durante la noche. Por último, el tercer grupo de actuaciones son de carácter educativo y se dirigen a la formación de hábitos convivenciales y el apoyo a la integración y socialización.

Las actuaciones domésticas son tareas físicas que han disfrutado durante el siglo XX importantes aumentos de productividad. Aumentos que siguen y, previsiblemente seguirán produciéndose: más máquinas que faciliten las labores, nuevos materiales que requieren menor mantenimiento, decoración que facilite la limpieza u organización del trabajo más eficiente. En general, se busca la disminución del tiempo dedicado a las mismas. La reducción del tiempo de trabajo no llevaría a un incremento en el tiempo dedicado a las tareas domésticas, salvo en los casos en los que el trabajo remunerado absorbe en tal grado que este tiempo es mínimo. La persona que realiza las actuaciones domésticas y quienes se benefician de ello pueden no mantener un lazo afectivo sin que ello repercuta negativamente en las personas: razón por la cual son

de los tres tipos de actuaciones las que se externalizan con mayor facilidad.

Sin embargo, la confianza entre las partes es un elemento fundamental en esta relación y ello es una de las razones por las que resulta muy difícil que este trabajo aflore de la economía sumergida. A esto hay que añadir que el convenio colectivo de las empleadas de hogar tiene unas peculiaridades, discriminatorias si se comparan con otros colectivos, que desincentivan la regularización. La incorporación de la mujer al mercado laboral, tal como se ha llevado a cabo, ha contribuido a la participación del varón en las tareas domésticas de manera creciente pero limitada. En cambio, ha mantenido e incrementado la subcontratación de empleadas de hogar incluso, con el fenómeno migratorio, la vuelta de la figura de la interna que había caído en desuso en el último cuarto del siglo pasado. Esta externalización de las tareas domésticas *no disminuye la carga total de trabajo doméstico realizado por las mujeres, sino que implica únicamente una mayor desigualdad en la distribución de las tareas* (Subirats, 1993: 311). Ello pone de relieve las diferencias que se abren entre las mujeres y lo inapropiado que resulta, como expresa Lina Gavira, hablar en singular de la situación de la mujer. A. Gorz (1995: 45 y 46) critica el desarrollo de los servicios personales sobre la base de las grandes diferencias en la valía del tiempo de trabajo, es decir la desigualdad socioeconómica de las partes. En el mismo tono Marina Subirats tratando el trabajo doméstico exponía en 1993 la tendencia a la segmentación de la población femenina (p.311). Argumentando en contra del desarrollo actual de estos servicios, Gorz pregunta *¿aseguran los nuevos empleos creados en los servicios personales de manera más eficaz, es decir mejor y más rápido, los servicios que la gente, hasta ahora, se proporcionaba a sí mismo?* Y su respuesta considerando el concepto de lo que los economistas llaman “sustitución equivalente” es no. En su explicación obvia hablar de la adquisición de las cualificaciones necesarias para el desempeño de estas tareas, dando por supuesto que todos realizamos las tareas en el mismo tiempo y con la misma destreza. La transmisión de cualificación para las tareas domésticas se vuelve lentamente más igualitaria: jóvenes varones participan de éstas, a la vez que disminuye el grado de exigencia a las mujeres jóvenes sobre las mismas.

Para Gorz (1995), *la reducción del tiempo de trabajo llevaría a reducir la necesidad de recurrir a servicios profesionales* (p.45). Esto es matemáticamente correcto. Pero cabe plantearse en qué medida las personas que han contratado estos servicios, con el mismo salario y disponiendo de más tiempo lo harían ellas o qué grado de

reducción del tiempo de trabajo retribuido sería necesario para que las personas prescindieran de estos servicios. Es posible que más que reducir la necesidad de los servicios vía reducción del tiempo de trabajo propio, fuera el aumento de los precios lo que disminuyera la demanda. Sin embargo, dadas las características del sector en la actualidad, incluyendo una oferta de mano de obra internacional esperando un techo, comida y poco más a cambio de una larga jornada de trabajo, parece improbable. Aun cabe la hipótesis de que en vez del aumento del precio del servicio sea la disminución del poder adquisitivo lo que invite a prescindir del servicio doméstico. Ello dependerá de la persistencia o no de las condiciones precarias de empleo en las nuevas generaciones de trabajadores.

El mercado laboral de quienes se dedican al cuidado personal ha ido, hasta ahora, paralelo al de actuaciones domésticas, siendo frecuente contratar a la misma persona para la limpieza del hogar y el cuidado de personas dependientes. Incluso, aunque el diseño de los servicios de ayuda a domicilio contemple, principalmente, la ayuda a personas con dependencias y busque perfiles profesionales con conocimientos básicos bien en geriatría, discapacidad, infancia o en clínica, la limpieza del hogar sigue ligada al servicio.

Las actuaciones domésticas se diferencian de las personales y educacionales. En las primeras se pueden requerir y medir aumentos de productividad, en las segundas no. Sin que el tiempo sea el único elemento para medir la productividad en la atención a las personas, disfrutar de tiempo es imprescindible para que los cuidados se realicen de manera satisfactoria. En las actuaciones domésticas, como ya se ha mencionado, el lazo entre quienes prestan el servicio y quienes lo reciben puede ser débil sin que ello tenga consecuencias negativas para el bienestar físico, psíquico y emocional de los que lo reciben. En las segundas no. Hay un tiempo mínimo, aunque no sea posible generalizar y precisar las horas o minutos, que los progenitores deben dedicar a sus hijos, por debajo del cual se desprenden costes que repercuten en la relación, la afectividad, el desarrollo de la personalidad, la socialización, etc. *El trabajo reproductivo*, dice Subirats, *implica un gran número de procesos complejos, de los que depende precisamente la construcción de los individuos jóvenes en tanto que seres sociales y, también, el mantenimiento de la personalidad en los adultos* (Subirats, 1993:300). Esta necesidad de contar con tiempo para cuidar a los seres queridos es una de las razones de mayor peso, aunque no sea peso económico, para reclamar la reducción de la jornada laboral.

Trabajo productivo y trabajo reproductivo son igualmente necesarios, pero la sociedad moderna se ha construido en torno al hecho salarial, a la par que el trabajo familiar doméstico carecía de valoración social (Carrasco y Mayordomo, 2000:103). Tienen razón quienes reivindican la importancia de dichas tareas, pero son muchos también quienes nos advierten de los peligros de querer prestigiarlas vía profesionalización (Gorz, 1995: 143 y 178-182; Castel, 1997:450; Zubero, 2003:11). Es decir, que sean igualmente necesarias y se demande su reconocimiento social no implica que tengan la misma naturaleza y que se profesionalice la maternidad, la paternidad u otros vínculos. Prestigiar las labores realizadas en el hogar puede favorecer la distribución más equitativa de las mismas entre género. Mientras que la profesionalización ahonda la segmentación laboral, tanto si se trata de una profesionalización recurriendo al servicio de terceros, lo que además aumenta la desigualdad entre las mujeres, como la profesionalización a través del salario del ama de casa. Aun cabe plantearse si dicha estrategia pondría en duda la capacidad de la mujer para conquistar la igualdad con el hombre, más que reduciendo la maternidad a un trabajo asalariado (Gorz, 1995:89). Aunque la reducción del tiempo de trabajo, como apunta Gorz, disminuyera la necesidad de recurrir a servicios profesionales, una parte del trabajo reproductivo seguiría necesitando recurrir a terceros. Al igual que los hijos necesitan un mínimo de cuidados/tiempo de sus progenitores, aquellos que cuidan a personas dependientes requieren un tiempo para sí, de lo contrario caen rápidamente en el agotamiento físico y mental. Y este tiempo para sí es posible, además de compartiendo las tareas con otros familiares, recurriendo a profesionales.

Que la reducción del tiempo de trabajo permite compatibilizar trabajo remunerado y familia no se pone en duda, lo que sí ocurre con la flexibilización. La otra cara de la reorganización del tiempo de trabajo tendrá consecuencias en pro o en contra de la armonización trabajo familia dependiendo de los criterios con los que se imponga. Si la flexibilidad de la empresa equivale a la mayor disponibilidad de los trabajadores y sus tiempos por parte de esta entonces, según Carrasco y Mayordomo, representa serias rigideces para la organización familiar o, siendo más radical que estas autoras, la imposibilidad de organización familiar. La flexibilidad sería factor contrario a la calidad de vida de las personas (Carrasco y Mayordomo, 2000: 107). Si la flexibilidad no es totalmente asimétrica, sino que igual que se cuenta con las necesidades de la empresa, se considera las necesidades personales, entonces resultará beneficioso para la conciliación a la que nos referimos. Una flexibilización simétrica tendrá en cuenta la posibilidad de adaptar los horarios, jornadas, vacaciones, etc. a las situaciones y coyunturas

personales. Esta flexibilización no debiera confundirse con la desregulación, ni con la arbitrariedad de la empresa para acceder a las necesidades de sus empleados. Al contrario, supone un esfuerzo de regulación para la empresa al tener que desarrollar normas para las múltiples casuísticas que pueden plantearse y esto supone un freno a su implementación. Hay empleos en los que las posibilidades de flexibilizar son mínimas, como cuando los turnos han de cumplirse escrupulosamente, pero en otros muchos existen márgenes suficientes para su puesta en marcha.

LA EVOLUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Desde el desarrollo del capitalismo hasta nuestros días, el tiempo de trabajo ha ido paulatinamente disminuyendo. La jornada semanal, a principios de siglo con una duración de 90 horas (Dumazedier, 1971: 12), no llega actualmente a las 40 en los países de nuestro entorno. Pero, no sólo a través de la evolución de la duración de la jornada semanal se comprueba la reducción del tiempo de trabajo. También se establecen las vacaciones anuales pagadas, ampliándose progresivamente desde los 15 días hasta los 30; aumentan los días no laborales; se retrasa la entrada en el ámbito laboral debido, en parte, a la extensión de la educación formal y, por último, se cesa definitivamente de la actividad laboral con la jubilación o prejubilación. Si sumamos todas estas circunstancias con el aumento de la esperanza de vida, se comprende rápidamente la disminución del tiempo dedicado al trabajo en la vida de las personas. Ausubel y Grübler (citado por Fontela Montes, 2001) lo cuantifican: a mediados del siglo XIX un trabajador dedicaba dos tercios de su vida a actividades productivas económicas; en la década de los noventa dedica una quinta parte de su existencia - en ambos casos eliminando los tiempos de descanso fisiológico -.

El tiempo de trabajo medio efectivo semanal ha disminuido en la CE en 1,5 horas - de 40 a 38.5 horas - entre 1983 y 1995. De esta reducción, 10 minutos se deben a las modificaciones de horarios semanales a tiempo completo, 20 al cambio de estructuras del empleo hacia actividades de servicio que tienen horarios medios algo más bajos que las actividades industriales o agrícolas y los 60 minutos menos restantes a la extensión de las actividades a tiempo parcial (Fontela Montes, 2001).

La cantidad de minutos que en la reducción del tiempo de trabajo general se atribuyen a la expansión del tiempo parcial merece

un tratamiento algo más profundo del tema. El 18% de los europeos que se encuentran trabajando lo hacen con contrato a tiempo parcial. Según el estudio "Diez años de condiciones de trabajo en la Unión Europea" realizado en el año 2000 por la Fundación Europea de Dublín, de los trabajadores que se encuentran a tiempo parcial un 23% preferiría trabajar más horas y un 9% menos. El trabajo a tiempo parcial es una modalidad de reparto del trabajo que resulta muy controvertida por la disparidad de beneficios y perjuicios que de ella se pueden derivar. L. Finkel (1994:433) expone de forma resumida y clara el debate sobre el tiempo parcial. Para las organizaciones empresariales se trata de una opción muy útil para hacer frente al proceso de flexibilización productiva. Además los trabajadores a tiempo parcial presentan mayores índices de productividad y menos absentismo que los trabajadores a tiempo completo. Para otros el trabajo a tiempo parcial constituye una amenaza para los trabajadores a tiempo completo, una forma de empleo precario y una fuente de discriminación hacia las mujeres. Resulta una amenaza para los trabajadores a tiempo completo si existe la posibilidad de que se les imponga una reducción a tiempo parcial. En cuanto a la precariedad, aunque no tiene porque ocurrir, lo cierto es que en muchos países el tiempo parcial supone menor salario y estabilidad en el empleo y merma de derechos.

En un estudio realizado por Michel Husson (1998:131) sobre el reparto del tiempo de trabajo en Estados Unidos, Japón, Reino Unido, Francia, Alemania, Italia y Suecia se concluye que las tres cuartas partes de los trabajos a tiempo parcial en estos países en la década de los noventa eran realizadas por mujeres. La proporción de mujeres que desempeñan estos trabajos varía desde el 68% en Estados Unidos al 92% en Alemania. Unos interpretan el tiempo parcial como un camino para la incorporación de la mujer al mercado laboral y una forma de compatibilizar empleo y responsabilidades familiares.⁷ Otros, sin embargo, creen que perpetua las desigualdades de género tanto en el mundo laboral donde no se consigue la plena integración como fuera de él. Se aduce que las responsabilidades familiares son tanto del varón como de la mujer y el tiempo parcial frena el reparto del trabajo reproductivo o familiar.

El trabajo a tiempo parcial esconde una realidad tan distinta que difícilmente pueden sacarse conclusiones únicas. Son múltiples

⁷ El que el tiempo parcial se considere una forma de integración o de perpetuación de la desigualdad dependerá de la realidad socioeconómica. En una sociedad con una baja tasa de actividad femenina puede resultar una forma de incorporación, principalmente de mujeres de mediana edad que de otra forma no se incorporarían. Las cohortes de mujeres jóvenes demandan empleo en similares condiciones que los varones, al menos hasta la maternidad.

las cualificaciones que tienen los trabajadores que a ella se acogen, múltiples los salarios y la parcialidad. Igualmente variados son los intereses personales que los trabajadores podrían mostrar para elegirla: forma de entrar en el mercado laboral, de compatibilizar temporalmente el cuidado de familiares, de liberarse del estrés, de alternar distintas actividades profesionales, de participar en actividades de interés social o de abandonar de manera no traumática el mercado laboral ante la jubilación. En la medida en que se consideren legítimos estos objetivos, de los que son también partícipes las otras formas de reorganización del tiempo de trabajo, habrá que abogar por el trabajo a tiempo parcial. Aunque, siempre que este no suponga menoscabo en ninguno de los derechos laborales y sea voluntario. Lo contrario sería una precarización del empleo y el sostenimiento de un contrato de segundo orden. En ningún momento es ésta la principal medida por la que las organizaciones sindicales apostarán en la reorganización del tiempo de trabajo, ya que supondría una reducción del tiempo de trabajo acompañada de una reducción proporcional de los salarios. Y estos no son los objetivos de estas organizaciones sindicales, ni de los trabajadores. En este caso, los aumentos de productividad no repercutirían salarialmente en los trabajadores. Los contratos a tiempo parcial deberían negociarse de tal forma que, en caso de reducción general de la jornada de trabajo, el contratado a tiempo parcial pudiera elegir entre mantener el número de horas trabajadas – lo que conlleva un aumento de salario – o mantener la parcialidad.

Dejado atrás el debate sobre el trabajo a tiempo parcial habrá que volver a lo que ha sido la evolución del tiempo de trabajo en el siglo XX. Las cifras, proporcionadas por los diversos estudios que cuantifican el tiempo que una persona dedica al trabajo a lo largo de su vida, resultan más llamativas cuando a su lado aparece el crecimiento de la productividad. *Desde 1870, durante poco más de un siglo, la productividad total en los países que forman la OCDE puede haberse muy bien multiplicado por diez, mientras que el porcentaje de horas trabajadas por personas y año se ha reducido a la mitad* (Angus Maddison citado por Dahrendorf, 1993:175).

Resumiendo: se produce más, se trabaja menos y ni los beneficios empresariales ni los salarios han disminuido sino más bien lo contrario. La competencia internacional no puede ser la excusa de las organizaciones empresariales o los gobiernos para paralizar o dismantelar el progreso social, el Estado del Bienestar y todo lo que ello conlleva. Porque ante ella sólo caben dos respuestas: igualarnos a las condiciones de explotación, a veces casi de esclavitud, existentes en otros países y que hacen posible esta competitividad o

mejorar dichas condiciones. No parece que esto último sea un deseo o una práctica de las empresas que allí operan, y no porque muchas de las multinacionales instaladas en esas zonas no puedan asumir ciertas mejoras. La globalización que permite trasladar capitales y beneficios, también debe servir para trasladar condiciones laborales dignas.

Los hechos muestran que lo primero resulta mucho más fácil que lo segundo. Los medios y las estrategias de unos y otros son desiguales. Las organizaciones sindicales, que han sido y siguen siendo, el principal instrumento para la defensa de los derechos de los trabajadores, han de adaptarse, como lo hace el capital, a las nuevas formas de organización económica, social y política. Es difícil obtener los frutos deseados de una negociación local del trabajo, empresa por empresa, cuando el capital lo hace de una forma global. *¿Cómo actuar*, se pregunta Manuel Castells (1996b), *sobre una empresa si la respuesta puede ser el cierre y la reinversión del capital en otra región, en otro país, en otro continente?*

Las organizaciones sindicales comprenden que la reducción del tiempo de trabajo no debe suponer un deterioro insostenible de los costes de las empresas porque, en ese caso, la pérdida de competitividad que sufrirían pondría en peligro, especialmente en sectores sujetos a la competencia externa, la creación y mantenimiento del empleo⁸.

POR LAS 35 HORAS SEMANALES

Las propuestas de reducción del tiempo de trabajo han tomado forma en un eslogan: "por las treinta y cinco horas semanales". El sector público y muchas empresas en España ya lo han obtenido, mientras que en Francia es una imposición. Hay quienes, como Guy Aznar (1994), van más allá reclamando las 32 o las 30 horas semanales porque consideran que una mínima reducción no tiene efectos relevantes. Ello no sólo por las razones anteriormente expuestas de reparto del tiempo de trabajo, reparto de los aumentos de productividad y necesidad de contar con más tiempo libre, sino porque creen que para que la reducción realmente tenga efecto ha de hacerse de forma radical. Sin embargo, si el camino para alcanzar las 35 horas de jornada máxima legal está siendo largo, una reducción mayor no se plantea. Máximo además, cuando surge la incertidumbre de que un descenso extremado se pudiera llevar a cabo sin un

⁸ Propuesta unitaria del 10.06.98 de Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores.
María A. Ribón
2003

recorte de los salarios, cuestión altamente impopular. G. Aznar (1994: 175) recoge un sondeo en el que el 54% de los encuestados se muestra de acuerdo con reducir la jornada de 39 a 32 horas semanales, cobrando 37, con un horario de 6:30 a 13 horas o de 13 a 19:30.

Algunas de las propuestas más comentadas para obtener una jornada más corta son la semana de cuatro días y la quinta semana de vacaciones, medidas que se está poniendo ya en marcha en algunos países europeos. El estímulo de consumo que supone este tiempo libre puede ser una razón a su favor. No hay que olvidar que la industria turística, clave en la economía española, sólo fue posible tras la extensión de las vacaciones anuales pagadas y que el sábado como segundo día de descanso se ha vinculado con la promoción del consumo de automóviles.

Hay dos caminos para restringir la jornada de trabajo hasta conseguir las 35 horas semanales: la negociación y la imposición legal. La negociación es la forma hasta ahora predominante. Sólo Francia se ha lanzado a imponerla legislativamente. No habría norma si no hubiera conflicto. El conflicto que surge de la diferencia de intereses suele estar protagonizado por partes con desigual poder, fuerza y oportunidades (Rehbinder, 1981: 159). El derecho puede ser la legitimación del poder ya establecido o la limitación de la arbitrariedad de los más poderosos, e incluso, a veces, las dos cosas a la vez. En este contexto hay que interpretar la necesidad de protección del trabajador. También es verdad, que la norma viene precedida y acompañada de un movimiento social que la reclama. Lo social es la razón de ser de la norma y explica su existencia: aparición, modificaciones, perdurabilidad y eficacia. La norma dice lo que es "normal" y difícilmente puede ocurrir eso si previamente no se han sucedido casos particulares. En 1960 en España comienzan a negociarse convenios de 44 horas semanales, aunque no será hasta 1976 cuando legalmente sea la jornada máxima. Proceso similar se puede describir para las 40 horas alcanzadas de manera legal en 1983. En este sentido hay que interpretar la apuesta de la jornada de 35 horas a través de acuerdos empresa trabajadores, antes de una normativización.

En España las fuerzas sociales se manifiestan preferentemente por la fórmula negociada. Tanto en España como en el resto de Europa los partidos políticos situados más a la izquierda se decantan sin embargo, por la imposición legal. En Francia, la imposición se ha hecho con el desacuerdo de los empresarios. Se presenta la negociación como fórmula más democrática y la disposición legal,

como autoritaria. Pero, hasta el momento, todos los grandes avances laborales se han tenido que imponer legislativamente. Y aun así, se han tardado años, a veces décadas, desde que se han expresado normativamente hasta hacerse efectivas. Si en 1980 el Estatuto de los Trabajadores anunciaba la jornada máxima de 40 horas a cumplir tres años más tarde, sería en 1996, con 13 años de retraso, cuando se logaran las 40,3 efectivas (Hernández, 1999: 78). Las disparidades entre sectores y entre empresas dificultan tanto el estudio de los efectos de la reducción generalizada de la jornada laboral, como su puesta en marcha. Independientemente de que se opte por una u otra vía, es posible introducir la acción correctora del Estado por ejemplo *para transferir parte de las ganancias de los sectores dinámicos hacia los menos dinámicos a través de una mayor progresividad en los tipos de cotización a la seguridad social y en el impuesto de sociedades* (Hernández, 1999: 76).

Si se analiza la evolución de la jornada máxima legal en cómputo semanal en España durante el último siglo resulta que tras la fijación en 1919 de las 48 horas, en realidad ocho diarias, han habido dos avances significativos ya mencionados: el de 1976, 44 horas, y el de 1983, 40. Es decir, en 64 años se aminoró 8 horas: 4 en el primer periodo de 57 años, otras 4 en los 7 años siguientes. Han transcurrido 20 años sin una reforma generalizada en el mismo sentido. Pero sería una visión muy parcial si tan sólo se tomara en cuenta la jornada en cómputo semanal y no la jornada anual y el tiempo de trabajo durante toda la vida.

La tendencia actual en los convenios colectivos es cambiar los cálculos semanales por los anuales o que aparezcan ambos. Esto confirma la creciente flexibilidad en los tiempos de trabajo. Además en algunos sectores y empresas se practicaba la desigual distribución de los tiempos a lo largo del año, a pesar de que en los convenios lo que se reflejara fueran la jornada semanal. Los cálculos anuales permiten una mejor adaptación de la empresa a las necesidades de la producción, especialmente variable y temporal en algunos sectores supeditados a las condiciones climáticas, sectores que dependen directamente de los tiempos de ocio de los demás y las ventas de temporada. El cálculo anual permite a la empresa disminuir las horas de trabajo cuando no hay actividad o esta es menor e, igualmente, las horas extraordinarias en periodos especialmente activos. Por tanto, es una distribución de los tiempos de trabajo de los empleados más acorde con la demanda de faena en la empresa. A la vez es una reducción de los costes empresariales a través del recorte de salarios. De nuevo, al hablar de flexibilidad, aparece el problema de organización de todos los tiempos que forman parte de

la vida. La flexibilidad en el cómputo anual no puede ser tal que impida la construcción de los tiempos dedicados a otras tareas. Ha de contemplarse la jornada diaria máxima, los tiempos de descanso entre jornadas, la distribución de la misma a lo largo del día y el margen de tiempo con el que a un empleado se le avisa de sus próximas jornadas, a fin de que pueda "organizarse la vida".

No existe una conversión fija del cómputo semanal al cómputo anual; en convenios que establecen el mismo cómputo semanal establecen distintos cálculos anuales. Esta cuestión debería aclararse mejor, ya que puede llevar a confusión en las negociaciones y en las comparativas entre trabajadores. En 1986, la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas propuso una tipología de las jornadas laborales en las que incluyó jornada pactada, efectiva, ofrecida, habitual y pagada. El objetivo de la propuesta era sistematizar y homogeneizar los términos, respetando a la vez la multiplicidad de conceptos usados en todas las regiones de Europa. La propuesta de EUROSTAT no se ha materializado.

No deja de ser paradójico que se hable de los límites del tiempo de trabajo cuando también se habla del desdibujamiento de los límites del trabajo. La formación, cada vez más necesaria en el mundo competitivo y de altas cualificaciones, se retrae de la empresa y se responsabiliza al trabajador de su adquisición y permanente reciclaje. Los minutos necesarios para trasladarse de la vivienda habitual al lugar de trabajo se alargan, convirtiéndose en horas si se suman idas y venidas en el mismo día. El trabajo en casa, teletrabajo o a destajo, difumina lo que se dedica a cada ocupación. Las relaciones sociales se convierten en fundamentales en un mercado laboral incierto, donde a cada finalización de contrato es necesario abrir las redes de familiares, amigos y ex -compañeros para encontrar un nuevo empleo. Resulta también paradójico cuando el fenómeno del sobretrabajo debido a la precariedad laboral aumenta. Si el empleo es un bien escaso y si estamos en un mundo competitivo, es obligado no perder las oportunidades y poner todo el empeño que sea necesario para evitar la situación de desempleo y para mejorar las posibilidades de seguir en el mercado laboral. Y todo eso supone, cuando los contratos son temporales, trabajar siempre que sea posible en una misma o en distintas empresas o alternando trabajo autónomo y por cuenta ajena. François Michon (1992:115), citando un documento de la OIT (1988), afirma que la proliferación de prácticas nuevas, que permite una mayor flexibilidad, puede contribuir a que la homogeneización de las normas internacionales relativas al tiempo de trabajo pierda su interés práctico.

REQUISITOS PARA ESTABLECER LA REORGANIZACIÓN: EQUILIBRIO Y REFORMA GENERALIZADA

Según Dominique Méda (2000) hay que tener presentes tres imperativos, calidad de vida, creación de empleo y competitividad de las empresas, si se quiere que el paso a las 35 horas constituya un verdadero progreso individual y social. Hace tiempo que progreso dejó de equipararse, aunque no desligarse, al desarrollo o crecimiento económico. El progreso individual y social es, si se quiere llamar así, el aumento de la calidad de vida. Otra cosa es que haya acuerdo sobre los indicadores de calidad de vida. En cuanto a la creación de empleo, será imperativo mientras que el trabajo remunerado sea central en el hombre.

Más complicado es incluir la competitividad como requisito para el equilibrio, porque la competitividad de la empresa se basa en un principio contrario: el desequilibrio entre los costes de producción. Si no se es competitivo se deja de vender el producto y la empresa perece. Es siempre la lucha del más fuerte, del más listo o del menos escrupuloso. No basta con tener beneficios, hay que tener los máximos beneficios. Aunque ello suponga, en múltiples ocasiones, la precariedad de los empleos, la falta de seguridad en el trabajo, la merma de la salud de los empleados, el deterioro del medio ambiente y la explotación – incluido el trabajo infantil-. La competitividad tiende por naturaleza a romper límites. Y sin embargo, la competitividad es lo que hace ganar, y la ganancia es el principio de la actividad empresarial. Y es también, hasta ahora, razón primordial por la que se invierte en investigación, que es lo que produce la innovación. Innovación que, finalmente, se traduce en mayor productividad, productividad que se convierte en mayor competitividad. Más que el equilibrio es una carrera en círculo. La competitividad funciona como motor del progreso, pero no es razón suficiente para que dicho progreso llegue a todos los segmentos de población, es más, puede ser razón para que algunos grupos sociales empeoren su situación. No es menester convertirla en dogma, ni renegar de ella. La clave está en jugar con reglas.

La idea común de los autores que han profundizado en el tema de la reorganización del tiempo de trabajo y que se han convertido en defensores de la reducción y el reparto coinciden en que es necesario inscribir las estrategias de la RTT en una perspectiva más amplia que tenga en cuenta y revise las estructuras y relaciones sociales. *La reducción del tiempo de trabajo, como medio de promover el pleno*

empleo, debería de servir, dice Méda en una entrevista, para redefinir la organización de nuestras sociedades y cuestionarnos sobre sus fines. Hay que apelar por una ambiciosa política del tiempo y una diversificación de las actividades (Ibidem).

Las medidas que se puedan establecer sobre la RTT serían ineficaces para obtener el reparto del trabajo y el desarrollo social deseados, de no estar acompañadas por una reorganización del sistema fiscal y otras medidas encaminadas a conseguir la redistribución de la riqueza producida. Son muchos los que opinan que es un error los altos costes sociales del trabajo, sin ser sospechosos por ello de querer degradar las condiciones laborales ni aminorar los derechos sociales del Estado del Bienestar. Según estos, el Estado del bienestar debe y puede mantenerse con impuestos y tasas, pero no gravando el trabajo, sino otras actividades. Mantener el progreso y las prestaciones sociales logradas hasta el momento en nuestro entorno, a través del consumo de productos de una región económica como la europea aminora, en parte, el problema de la competencia internacional. El Estado del Bienestar pasaría de mantenerse con lo que se produce en la zona a mantenerse con lo que en ella se consume. En el ámbito fiscal se propone la creación de nuevos impuestos que graven: determinadas actividades antiecológicas, la venta de productos cuya producción sea muy automatizada y las rentas de propiedad en mayor medida de lo que están gravadas en la actualidad.

Los avances tecnológicos y los espectaculares aumentos de productividad en la industria han hecho soñar a algunos con el fin del trabajo, pero esto en la actualidad sólo resulta ciencia ficción. Hoy por hoy, hay que reconocer que *hace falta cierta cantidad de trabajo para que el mundo humano simplemente exista y también para que mejore* (Riechmann, 1996: 25). L.E. Alonso (1999) sitúa la gravedad del discurso sobre el fin del trabajo no ya en la afirmación de Riechmann, sino en que el propio discurso es *síntoma de la consagración ideológica de otros elementos: la tecnología, la información, los mercados financieros, y sobre todo, el capital empresarial como responsables y generadores de la riqueza colectiva, y síntoma también, de una sociedad que antepone los derechos de propiedad individual a los derechos de ciudadanía y de bienestar colectivo* (p.203).

Por otro lado, se pregona la pérdida de centralidad del trabajo en nuestras vidas y, después de más de dos siglos, el fin del trabajo como articulador del orden social (Prieto, 2000: 24 y 25). Para Baudrillard los instrumentos de segregación social y cultural han ido

modificándose a la par que el capitalismo: antes del capitalismo, la jerarquía de linaje; en el capitalismo de producción, las jerarquías productivas y en el capitalismo tardío, las jerarquías de consumo. La racionalización de las fuerzas consumidoras vendría a sumarse a la racionalización de las fuerzas productivas. Para este autor, la domesticación al consumo sistemático y organizado es el equivalente y la prolongación en el siglo XX de la gran domesticación operada a lo largo del siglo XIX de las poblaciones rurales al trabajo industrial. ¿Será el consumo el nuevo dispositivo de legitimación que opera como ideología del capitalismo tardío tal como apunta Frederic Jameson? ¿Hemos dejado atrás la ética del trabajo para regirnos por la estética del consumo como explica Zigmunt Bauman? (Soldevilla, 2002: 10-16). La crisis del empleo a tiempo completo y estable y la introducción de otros referentes para el establecimiento del orden social distintos al trabajo no equivalen al fin del trabajo. El trabajo remunerado resulta, al menos por el momento, necesario socialmente y, es la fuente de ingresos que permiten disfrutar de una vida digna a la mayor parte de las personas (ingresos provenientes del trabajo presente o pasado en el caso de los jubilados). Incluso en la crisis de la sociedad salarial, *los trabajadores asalariados siguen constituyendo la mayoría de la fuerza laboral en todos los países, el trabajo industrial ha decrecido pero no a un nivel que permita desprestigiar su importancia, si bien el desempleo es un problema serio, no se puede olvidar que en las dos últimas décadas todos los países avanzados experimentaron una incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo* (Morgenstern, 2000: 119). El trabajo mantiene su importancia por su necesidad para la vida, independientemente de la pérdida de su centralidad (Prieto, 2000: 20).

CONCLUSIONES

Desde los años ochenta, vivimos un rico debate en torno a la reorganización del tiempo de trabajo. A favor de la reducción se argumentó primero el descanso y, más tarde, los aumentos de productividad, el reparto de tareas domésticas y cuidados personales, la disponibilidad de tiempo para cumplir con otras responsabilidades sociales y la creación de empleo. En contra de la reducción se arguye la competitividad internacional. Dicho argumento ya ha sido esgrimido en anteriores reducciones del tiempo de trabajo sin que se hayan cumplido las catastróficas consecuencias que sus teóricos preveían. Ello hace pensar que es posible aun restar horas a la jornada habitual. Las dificultades sin embargo parecen crecientes cuando la competitividad incondicional se alza como dogma del

neoliberalismo y el neoliberalismo se extiende en un mundo globalizado y cuando la posición de los trabajadores y sus organizaciones se ve debilitada, no sólo para negociar nuevos avances en las condiciones laborales, sino para mantener los que ya se han conseguido. El eslogan "*por las 35 horas semanales*" no ha tenido hasta el momento la suficiente fuerza para imponer una reducción por ley, pero sí ha logrado que convenios sectoriales y de empresa se haga eco de ello.

La flexibilidad es la otra cara de la moneda de la reorganización del tiempo de trabajo. Defendida por las empresas, es vista y con razón, con recelo por los trabajadores. No porque no pueda beneficiarles también a ellos, sino porque se implementa generalmente a favor de la empresa y, en pocas ocasiones, a favor de las dos partes. En esta ocasión la competitividad es un argumento en pro de la reorganización, mientras que las dificultades para organizar los tiempos libres de trabajo, es decir organizarse la vida, juega en contra.

La falta de homogeneidad en la definición de las jornadas de trabajo y en las estadísticas complica el análisis de la evolución y comparación de los tiempos de trabajo. Por otra parte, el desdibujamiento de los límites del trabajo y el incremento del cálculo de la productividad en las empresas por objetivos, en vez de por tiempos, cuestionan el futuro del debate.

Visto que el fin del trabajo está lejos, incluso que pudiera ser un concepto cargado de ideología, y visto que otra opción, como el subsidio universal indiscriminado, nos es, por motivos anteriormente expuestos, igualmente lejana, cabe insistir en la reorganización del tiempo de trabajo como forma de mejorar nuestras vidas. Se consideran requisitos para llevar a cabo una amplia y generalizada reorganización del tiempo de trabajo, inscribirla en una política de los tiempos y acompañarla de otras reformas en ámbitos fiscales y de asignación de los costes sociales, esto es una revisión de estructuras y relaciones sociales. Pero ello supone una revolución más que una reforma, así que resulta improbable.

BIBLIOGRAFÍA

Albarracín, J. y Montes, P. (1996). «El debate sobre el reparto del empleo». En La Roca, F. y Sánchez, A. Economía crítica: Trabajo y medio ambiente, Valencia: Feis y Universidad de Valencia

Alonso, L.E. (1999). Trabajo y ciudadanía. Madrid: Editorial Trotta – Fundación 1º de mayo.

Alonso Olea (1960). Derecho del Trabajo. Barcelona: Bosch.

Alvarez Sousa, A. (1994). El ocio turístico en las sociedades industriales avanzadas. Barcelona: Bosch.

Aznar, G. (1994). Trabajar menos para trabajar todos. Madrid: HOAC.

Burman, I. (1997). «La necesaria reducción de la jornada de trabajo». Utopías (174): 33-43.

Carrasco, C. y Mayordomo, M. (2000). «Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género». Política y Sociedad (34): 101-112.

Castells, M. (1996). La era de la información. Economía, sociedad y cultura v.I La sociedad red. Madrid: Alianza editorial.

Castells, M. (1996b). «Empleo, trabajo y sindicatos en la nueva economía global». La Factoría [en línea] (1) Disponible en <http://www.lafactoriaweb.com/articulos/castell1.htm> (2003, mayo)

Coates, K. y Holland, S. (1997). «El pleno empleo. La negociación social de la reducción del tiempo de trabajo». Utopías (174): 45-57.

Comisiones Obreras (2001). Reparto del trabajo [En línea] Disponible en agosto de 2001 en www.ccoo.upv.es/Control_horario/35_horas/Reparto_trabajo.html (2001)

Dahrendorf, R. (1993). El conflicto social moderno. Madrid: Mondadori.

Dumazedier, J. (1971). «Realidades del Ocio e Ideologías». En Dumazedier, J., Kaes René y otros, Ocio y sociedad de clases. Barcelona: Fontanella.

Esping-Andersen, G. (1998). «La transformación del trabajo». La Factoría [En línea] (7). Disponible en: <http://www.lafactoriaweb.com/articulos/gosta7.htm> (2003, mayo)

Fernández Buey, F. (1998). «Ecología Política de la Pobreza en la Mundialización del Capitalismo». En Riechmann, J. y Fernández Buey, F.: Trabajar sin Destruir. Trabajadores, Sindicatos y Ecologismo. Madrid: HOAC.

Fina Sanglas, Ll. (1992). «Por una nueva cultura de la organización del tiempo». Revista de Economía y Sociología del Trabajo (15/16): 10-19.

Finkel, L. (1994). La organización social del trabajo. Madrid: Ediciones Pirámide.

Fontela Montes, E. (2001). «Tiempo de trabajo. Empleo y funcionamiento de las empresas». Estudio de Trabajo y Empleo [En línea] Comisión: Andalucía una Economía Competitiva que crea Empleo. Disponible en: <http://www.junta-andalucia.es/nuevosiglo/ponenhtml/fonmonemi3.html> (2001, junio)

García Calavia, M.A. y Santos, A. (1998). El reparto del trabajo. Valencia: Germania.

Gorz, A. (1995). Capitalismo, socialismo, Ecología. Madrid: HOAC

Hernández, C. (1999). «Disparidad de jornada y reducción del tiempo de trabajo». Capital Humano (128):74-80.

Husson, M. (1998). «El volumen de trabajo y su reparto: estudio comparativo de siete países importantes». Rodríguez, A. (eds.) Reorganización del trabajo y empleo de las mujeres, Valencia: Germania.

Marín y Arce, J.I. (1997). «Reparto del trabajo o reparto del empleo». La Factoría [En línea] (1) Disponible en: <http://www.lafactoriaweb.com/articulos/arce1.htm> (2003, mayo)

Martín Valverde, A. (1991). «Modificaciones de la jornada y del horario de trabajo». En VV.AA. Estudios sobre la jornada de trabajo. Madrid: Acarl.

Martínez Chas, J.M. (1999). «La redistribución del tiempo de trabajo: experiencias concretas y contextos de aplicación». Cuadernos de Política Laboral [En línea] (7) Centro de Estudios Nuevo Milenio. Disponible en: <http://www.nuevomilenio.org.ar/plaboral/07.html> (2003, mayo)

Méda, D. (1998) El trabajo. Un valor en peligro de extinción, Barcelona, Gedisa.

Méda, D. (enero, 2000). «Vivir el trabajo de otra manera». Label France [En línea] (38) Disponible en: http://www.france.diplomatie.fr/label_france/ESPANOL/DOSSIER/2000/06travail.html (2003, mayo)

Michon, F. (1992) «El tiempo de trabajo en los países industrializados. Convergencias y divergencias». Revista de Economía y Sociología del Trabajo, (15/16): 105-117.

Morgenstern, S. (2000). «La crisis de la sociedad salarial y las políticas de formación de la fuerza de trabajo». Revista Latinoamericana de Estudios del trabajo (11): 117-148.

Organización Internacional del Trabajo (1988). Working time issues in industrialised countries. Multicopiado. Tripartite Symposium, on Working time Issues In Industrialised Countires, Ginebra, 1988.

Prieto, C. (2000). «Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis) ». Política y Sociedad (34): 19-32

Prieto, C. y Ramos, R. (1999). «El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales». Prieto, C. y Miguélez, F. (coord.). Las relaciones de empleo en España. Madrid: Siglo XXI (463-488).

Rehbinder, E. E. (1981). Sociología del Derecho, Madrid: Ediciones Pirámide.

Riechmann, J. (1996). «Sobre trabajar, comer, holgar y liberarse: el debate acerca del subsidio universal incondicional». Mientras Tanto (64): 19-34

Riquelme, V. (2000). «El tiempo de trabajo». Temas Laborales [En línea] (11). Disponible en: www.dt.gob.cl/estudios/temas11.htm (2001, septiembre)

Ruiz Elúa, V. (1996). «Reducción del tiempo de trabajo y paro» En La Roca, F. y Sánchez, A. (eds). Economía crítica: Trabajo y medio ambiente, Valencia: Feis y Universidad de Valencia.

Rocard, M. (sin datar). «Modelo social europeo y reducción de la jornada laboral». En Textos progreso global [En línea] Disponible en: <http://www.globalprogress.org/castella/seminarios/rocard.html>. (2003, mayo)

Rodríguez, J.M. (2000). «¿Por qué disminuye el desempleo en Europa». En Escenario 2. Revista de Análisis Político [En línea] (3) Disponible en: <http://www.escenario2.org.uy/numero3/juanmanuel.html> (2003, mayo)

Soldevilla, C. (2002). «Triálogo: aproximaciones teóricas a la sociología del consumo». En Revista Vivat Academia [En línea] (32) Disponible en: www2.uah.es/vivatacademia/anteriores/n32/sociedad.htm (2002, octubre).

Subirats, M. (1993). «El trabajo doméstico, nueva frontera para la igualdad». En Garrido Medina, L. y Gil Calvo, E. (eds.) Estrategias familiares, Madrid: Alianza Editorial.

Stille, Frank (1996). «Aspectos económicos y fiscales de la política de tiempo de trabajo en Alemania». En Ekonomiaz: El reparto del trabajo (34): 56-67.

Unión Europea (1997). Libro Verde. Asociación para una nueva organización del trabajo. Comisión Europea, Abril.

Vaquero del Pozo, P. (1997). «Para construir la sociedad del pleno empleo». En *Utopías* (174): 61-105.

Veblen, T. (1971). Teoría de la clase ociosa. México: Fondo de Cultura Económica.

Zubero, I. (1999). La sociología y el tiempo de trabajo [En línea] Bilbao: Universidad del País Vasco, Disponible en: <http://www.ehu.es/lsvweb/txt/lanN1-2/imanolz.htm> (2003, mayo)